



CRATEÚS

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO

Crateús-CE, 27 de setembro de 2019

ANO XIII/ EDIÇÃO Nº. 067

Prefeito Municipal de Crateús-CE
MARCELO FERREIRA MACHADO
Vice-Prefeito
MAGNUS DANTAS DE ARAÚJO
Chefe de Gabinete
LOURISMAR OLIVEIRA GOMES
Procurador Geral do Município
EMANOELL YGOR COUTINHO DE CASTRO
Secretário de Planejamento e Gestão das Finanças
DAVI BEZERRA DE OLIVEIRA
Presidente da Comissão Permanente de Licitação
FRANCISCO ANTONIO FROTA FARIAS
Secretária de Educação
LUIZA AURELIA COSTA DOS SANTOS TEIXEIRA
Secretaria de Assistência Social
FRANCISCA ANAYSA BATISTA DE FIGUEIREDO
Secretária Adjunta de Gestão Administrativa
MARIA DO CARMO DIAS LEITÃO
Secretária de Saúde
ELISABETH MORAIS MACHADO
Secretário de Infraestrutura
AGILEU DE MELO NUNES
Secretário (a) de Meio Ambiente
ROGÉRIO AUGUSTO ORIANO
Secretário (a) de Negócios Rurais
JANAINA MARTINS MOURÃO
Secretário (a) de Desporto e Juventude
DEYVID SAN PAIVA DA SILVA
Secretário(a) de Desenvolvimento Econômico, Turismo e Empreendedorismo
KEYNES RESENDE MOTA
Secretário(a) de Cultura
MYRLA GOMES CAVALCANTE

SECRETARIA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA
IMPRENSA OFICIAL DO MUNICÍPIO
Criada pela LEI nº. 645/ 07, de 23/10/2007

DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO ONLINE: www.crateús.ce.gov.br
Endereço: Rua Manoel Augustinho, 544
Fone: (88) 3691 42 67– CEP: 63.700-300

GABINETE DO PREFEITO

DECRETO Nº 883, DE 27 DE SETEMBRO DE 2019.

Altera o Decreto nº593, de 26 de Janeiro de 2012, que Cria a Unidade Gestora Local - UGL para gerenciamento do Projeto Praça dos Esportes e da Cultura – PECs no âmbito do Programa de Aceleração do Crescimento 2 – PAC 2 e dá outra providencias.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CRATEÚS, ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município,

DECRETA:

Art. 1º. O Parágrafo Único do art. 1º do Decreto Nº593, de 26 de Janeiro de 2012, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 1º UGL ficará diretamente vinculada à Secretaria de Assistência de Assistência Social do Município de Crateús.

Art. 2º. O art. 2º do Decreto Nº 593, de 26 de Janeiro de 2012, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 2º A estrutura da Unidade Gestora Local- UGL será

composta e coordenada da seguinte forma:

- I. Coordenadora Geral: Francisca Anaysa Batista de Fiqueredo, portadora do CPF nº 325.716.073-91, matrícula nº: 14894;
- II. Coordenador de Engenharia: Rodrigo Higor Soares Marques, CPF: 054.799.573-33, matrícula nº : 15.978;
- III. Coordenadora de Cultura: Myrla Gomes Cavalcante, CPF 016.690.273-09, matrícula nº: 15.684;
- IV. Coordenador de Esporte: Deyvid San Paiva as Silva, CPF 009.903.403-41, matrícula nº : 15.687;
- V. Coordenadora de Assistência Social: Giselle Gomes Araújo, CPF: 41402008805, matrícula nº : 14.876;
- VI. Coordenadora de Desenvolvimento Econômico: Antonio Janildo Soares CPF 037.580.643-17, matrícula nº : 14.989;

Art. 3º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Paço da Prefeitura Municipal de Crateús, EM VINTE E SETE DE SETEMBRO DE DOIS MIL E DEZENOVE.

MARCELO FERREIRA MACHADO - Prefeito Municipal de Crateús.

DECRETO Nº. 884, DE 27 DE SETEMBRO DE 2019.

DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DA EVOLUÇÃO PELA VIA NÃO ACADÊMICA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CRATEÚS E DAS OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE CRATEÚS, ESTADO DO CEARÁ, **MARCELO FERREIRA MACHADO,** no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO que a Lei Municipal 089/2010, que institui o plano de cargos, carreiras e salários para os integrantes do Quadro de Magistério da Secretaria de Educação do Município de Crateús, determina em seu art. 2º que referido plano previsto na Lei aplica-se aos profissionais que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentar o artigo 27, § 1º, da lei 089/2010, que trata da Evolução pela Via Não Acadêmica;

CONSIDERANDO a necessidade de implementar critérios de apreciação sistemática do desempenho profissional do Magistério no cargo, emprego ou função, e de seu potencial de desenvolvimento;

CONSIDERANDO a necessidade do aumento da eficiência do sistema de ensino e do nível de satisfação, atuação e compromisso dos profissionais do Magistério com o projeto político pedagógico da escola a que estão inseridos;

CONSIDERANDO finalmente que a Avaliação de Desempenho prevista no PCRM constituir-se-á num instrumento básico para a evolução funcional na carreira, bem como o histórico funcional dos profissionais da Educação, visando, ao longo dos anos de serviços, firmar, de forma incontestável, seu conceito no ambiente da Secretaria de Educação, da Escola, do corpo discente e da comunidade,

DECRETA:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - A ascensão funcional dos profissionais do Magistério, inclusive aqueles que oferecem suporte direto a tais atividades, dar-se-á através da Evolução pela Via Não Acadêmica, de uma referência para outra imediatamente superior, através da avaliação de desempenho, considerando os seguintes fatores:

I. Fatores objetivos;

II. Fatores subjetivos.

§ 1º - Fatores objetivos são aqueles que, para efeito de avaliação, dependem, basicamente, do procedimento individual do profissional, não sendo requerido julgamento por parte da sua chefia imediata.

§ 2º - Fatores subjetivos são aqueles que, para efeito de avaliação, dependem do procedimento individual do profissional, do julgamento da chefia imediata do colegiado quanto ao desempenho das suas funções.

Art. 2º - Os indicadores correspondentes aos fatores objetivos e subjetivos inerentes ao desempenho funcional serão avaliados e medidos de acordo com:

I - FATORES OBJETIVOS:

- a) Participação em cursos de desenvolvimento e capacitação profissional na sua área de atuação;
- b) Participação em cursos de capacitação na área de educação;
- c) Produção profissional, técnica ou cultural;
- d) Eficiência didática e metodológica;
- e) Assiduidade;
- f) Pontualidade;

II - FATORES SUBJETIVOS:

- a) Responsabilidade;
- b) Relacionamento no trabalho;
- c) Conhecimento do trabalho;
- d) Produtividade;
- e) Ética profissional;
- f) Participação;

Art. 3º - No julgamento dos fatores de avaliação indicados nos incisos I e II do artigo anterior, a Comissão de Gestão da Carreira levará em conta os seguintes aspectos e escalas de pontuação:

I - ESCALA DE PONTUAÇÃO DOS FATORES OBJETIVOS:

a) Certificado de Curso de Aperfeiçoamento a partir de 40 horas, na área de educação, desde que o profissional tenha concluído a atividade com 75% de frequência, constante no certificado ou diploma apresentado, limitando-se a 15% (quinze por cento) na avaliação total, da seguinte forma:

- 1 - De 40 (quarenta) a 60 (sessenta) horas 3 pontos;
- 2 - De 60 (sessenta) a 100 (cem) horas 5 pontos;
- 3 - Acima de 100 (cem) horas..... 7 pontos.

b) Rotina pedagógica do professor, considerando os seguintes aspectos e pontuações, com peso de 25% (vinte e cinco por cento) na avaliação total:

- 1 - Pontualidade..... 5 pontos;
- 2 - Assiduidade..... 5 pontos;
- 3 - Elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino 5 pontos;
- 4 - Participação nos planejamentos pedagógicos 5 pontos;
- 5 - Participação na elaboração e na execução dos projetos de escola, em especial nas ações voltadas para a participação da família e a comunidade nas atividades escolares 5 pontos;

c) Aprendizagem do aluno, considerando os seguintes aspectos e pontuações, com peso de 50% (cinquenta por cento) na avaliação total:

- 1 - Avaliação do Sistema Próprio da Secretaria Municipal de Educação 30 pontos;
- 2 - Cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação e escola para aprovação, reprovação, evasão e abandono20 pontos.

d) Permanência do profissional na mesma escola, etapa e modalidade de ensino no interstício da avaliação, com peso máximo de 10% (dez por cento).

II – A PONTUAÇÃO DOS FATORES SUBJETIVOS obedecerá ao disposto no artigo 24 da Lei 089/2010.

a) O fator Dedicção ao Serviço refere-se à iniciativa, à disposição e ao empenho no cumprimento de objetivos e na consecução de tarefas.

b) O fator Relacionamento Profissional refere-se à capacidade de integração do Profissional do Magistério aos diferentes grupos com os quais necessita interagir para atingir resultados, favorecendo a existência de um clima de solidariedade e respeito profissional.

c) O fator Produtividade refere-se à análise do desempenho dos discentes no processo de aprendizagem, mediante pesquisa, verificando se o rendimento escolar, com base nos indicadores:

- 1 - Em nível de sala de aula para função docente;
- 2 - Em nível de escola para função de gestão e ocupantes de cargo de classe de carreira de docência no exercício de atividades de suporte pedagógico lotados na escola.
- 3 - Em nível de sistema de ensino para ocupantes de cargo de classe da carreira de docência no exercício das atividades de suporte pedagógico e ocupantes de cargo de carreira docente que estejam ocupando atividade sindical.
- 4 - Para os professores de 6º ao 9º ano, a média para calcular aprovações dar-se-ão nas disciplinas em que o profissional der maior quantidade de aula, sendo considerando os percentuais de aprovação no total de seus alunos.
- 5 - Para os professores de educação infantil e fundamental I deverão considerar a média de aprovação de sua própria sala.
- 6 - O grupo gestor, professores readaptados e regentes de biblioteca, deverão considerar o percentual geral da escola.

d) O fator Ética Profissional refere-se à atitude do profissional do Magistério no trato de informações e documentos da Instituição. A avaliação consistirá no desempenho insatisfatório (1 ponto), razoável (3 pontos) e satisfatório (5 pontos), de acordo com o formulário próprio de avaliação.

e) O fator participação refere-se à atitude do profissional no âmbito das escolas de atuação em apresentar idéias que visem melhorar o contexto educacional da comunidade escolar. A avaliação consistirá no desempenho insatisfatório (1 ponto), razoável (3 pontos) e satisfatório (5 pontos).

§ Único - Os documentos apresentados para comprovação dos fatores objetivos deste Decreto não poderão ser reapresentados para pontuação nas avaliações subsequentes.

Art. 4º - Considerar-se-á apto a progredir o profissional do magistério que atingir no mínimo 85% (oitenta e cinco por cento) da pontuação máxima da avaliação, ou seja, 300 (trezentos) pontos.

- a) A nota será fruto de uma média aritmética simples de três avaliações: auto avaliação, avaliação da chefia imediata, e de um terceiro avaliador. Sendo assim identificado:

1 - Na avaliação de PROFESSORES EM REGÊNCIA/READAPTADOS (auto-avaliação)

Chefia imediata = grupo gestor;
Terceiro avaliador = conselho escolar

2 - Na avaliação dos GRUPOS GESTORES – (auto-avaliação)

Chefia imediata = secretaria de educação (técnicos do suporte pedagógico);
Terceiro avaliador = corpo docente + conselho escolar;

3 - Na avaliação do SUPORTE PEDAGÓGICO - (auto-avaliação)

Chefia imediata = secretaria de educação, a qual compete a aprendizagem dos alunos das escolas atendidas;
Terceiro avaliador = grupos gestores;

4 - Na avaliação dos LIBERADOS PARA O SINDICATO (auto-avaliação)

Chefia imediata = representantes de base;
Terceiro avaliador = secretaria de educação, a qual compete avaliar o desempenho da educação municipal;

- b) Os títulos serão entregues com limite máximo de 15% da avaliação, podendo ser apresentado o quantitativo suficiente independente da carga-horária;

- c) No quesito permanência do profissional na mesma escola (Inciso I, Art. 24), observar se a transferência se deu por motivo de saúde do profissional, caso que também não haverá prejuízo na pontuação;
- d) Participação na elaboração e cumprimento do plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica da escola.
- e) Relacionamento de maneira respeitosa e ética com os demais colegas.

~~Art. 5º - A presente sistemática de avaliação de desempenho aplicar-se-á a todos os profissionais do Magistério inclusive os ocupantes de cargos/funções comissionados no âmbito do sistema de ensino e os docentes em atividades de suporte pedagógico.~~

Art. 5º - A presente sistemática de avaliação de desempenho aplicar-se-á a todos os profissionais do Magistério e aos docentes em atividades de suporte pedagógico. ([Redação dada pela Decreto nº 813 de 2017](#)) ([Vigência](#))

Art. 6º - Os profissionais do Magistério são distribuídos nos seguintes grupos funcionais:

I. ~~Ocupantes de cargos comissionados;~~ ([Revogado pelo Decreto nº 813 de 2017](#)).

II. Ocupantes de cargos de classe da carreira de docência;

III. Ocupantes de cargos de classe da carreira de docência no exercício das atividades de suporte pedagógico.

IV. Ocupantes do cargo de carreira docente que esteja no exercício das atividades sindicais.

Art. 7º - Para cada um dos grupos citados no artigo 6º existem modelos de boletins de avaliação de desempenho – BAD (Boletim de Avaliação do Desempenho), através dos quais deve ser avaliado o profissional do Magistério.

TÍTULO II DO INTERSTÍCIO E DA PERIODICIDADE

Art. 8º - O interstício para a concessão da Evolução Funcional pela Via Não Acadêmica será de no mínimo 03 (três) anos de efetivo exercício do Magistério, na referência em que estiver enquadrado para a referência imediatamente superior e será computado em períodos corridos.

§ 1º - Considerar-se-á período corrido para os efeitos do disposto no caput deste artigo, aquele contado de data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem.

§ 2º - Ao longo desse período de 03 (três) anos ocorrerá uma avaliação a cada ano, sempre no mês de dezembro, denominadas avaliações anuais.

§ 3º - Os pontos obtidos nas avaliações anuais previstas no § 2º deste artigo serão somados para efeito da totalização de pontos necessários para evolução funcional, conforme disposto no artigo

Art. 9º - O interstício exigido para a evolução do docente será comprovado mediante declaração de tempo de serviço da Secretaria de Gestão Administrativa, levando em conta os seguintes critérios:

- I. O interstício será computado a partir da data em que foi admitido no cargo e nível, considerados para a primeira progressão ou a partir da vigência dos efeitos da evolução imediatamente anterior obtida, para as seguintes;
- II. Serão deduzidos do âmbito do interstício os períodos referentes à faltas não justificadas;
- III. For afastado para o trato de interesse particular;
- IV. Estiver gozando licença sem vencimento;
- V. For condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;
- VI. Estiver com o vínculo suspenso;
- VII. Licença para tratamento de saúde, por prazo superior a 6 (seis) meses,

salvo quando o afastamento for decorrente de doenças adquiridas em razão da atividade profissional;

VIII. Estiver em prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial;

IX. Estiver no cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional e/ou direito público interno pertencente ao Município;

X. ~~Estiver desempenhando mandato eletivo;~~

X. Estiver afastado para o desempenho de mandato eletivo; ([Redação dada pela Decreto nº 813 de 2017](#)) ([Vigência](#))

XI. Estiver afastado para cursar pós - graduação;

XII. For afastado para prestar serviços junto a outra Secretaria ou Entidade do Poder Executivo do Município;

XIII. For afastado para desempenho de atividades não correlatas às do Magistério;

XIV. For afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro.

Art. 10 - Ao Secretário de Educação compete:

I. Indicar o presidente da Comissão de Gestão da Carreira;

II. Coordenar as ações necessárias à realização do processo de avaliação de desempenho da Secretaria, conforme cronograma estabelecido pela Comissão;

III. Solicitar informações à Comissão de Gestão da Carreira, para julgamento dos recursos apresentados pelos profissionais, em última instância.

IV. Interagir junto à Comissão de Gestão da Carreira, visando prestar as orientações necessárias para a implantação do processo de avaliação de desempenho.

Art. 11 - À Comissão de Gestão da Carreira - compete a execução e orientação do processo de avaliação, a análise e o julgamento de recurso em primeira instância, e, ainda:

I. Divulgar e esclarecer o processo de avaliação de desempenho;

II. Orientar e distribuir em tempo hábil, os formulários de avaliação de desempenho para o devido preenchimento;

III. Analisar e computar os pontos obtidos através dos formulários constantes nos anexos deste Decreto, mantendo o sigilo necessário ao bom andamento dos trabalhos;

IV. Elaborar o resultado final da avaliação de desempenho, disponibilizando-o por um período de 10 (dez) dias úteis na sala da Avaliação pela Via não Acadêmica;

V. Rever e analisar o resultado final da avaliação de desempenho quando provido recurso interposto por profissional reclamante;

VI. Fornecer dados resultantes da avaliação de desempenho aos órgãos municipais, quando solicitados;

VII. Elaborar e divulgar relatório consolidado de todo o processo;

VIII. Encaminhar ao Secretário Municipal de Educação relatório conclusivo dos trabalhos.

TÍTULO III DOS RECURSOS

Art. 12 - É direito do profissional que se julgar prejudicado interpor recurso, perante a Comissão, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados a partir do prazo de distribuição dos Boletins de Classificação.

Art. 13 - O recurso deverá ser analisado no prazo de 5 (cinco) dias úteis e, se julgado procedente, far-se-á a alteração no Boletim de Classificação, dando o resultado.

Art. 14 - Ultimados os prazos fixados neste Decreto e providenciada nova

divulgação, quando necessária, a Secretaria de Gestão Administrativa formalizará os processos de progressão e promoção, compreendendo a elaboração de atos, conforme o caso, os boletins de classificação e o resultado para o devido acompanhamento e formalização.

Art. 15 - Os atos de concessão de progressão e promoção serão elaborados pela Secretaria da Gestão Administrativa que se encarregará da implantação em folha depois de devidamente aprovada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 16 - Os avaliadores, os avaliados, os integrantes da Comissão de Gestão da Carreira, os Diretores de Escola e as Equipes de Suportes Pedagógicos, deverão, antes de desencadear qualquer ato relativo ao processo de avaliação de desempenho, estudar minuciosamente as orientações contidas neste Decreto.

Art. 17 - A evolução pela Via Não Acadêmica será efetivada através de ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 18 - Uma vez atingida a classe e referências finais da carreira segundo a estrutura estabelecida no Quadro de Pessoal da Secretaria de Educação, cessa definitivamente o desenvolvimento funcional do servidor.

Art. 19 - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CRATEÚS, ESTADO DO CEARÁ, AOS 27 DE SETEMBRO DE 2019.

Marcelo Ferreira Machado - PREFEITO MUNICIPAL.

DECRETO Nº 885/2019.

Dispõe sobre a prorrogação do prazo para solicitação da Isenção do IPTU 2019 descrito no art. 1º do Decreto nº. 859/19, e dá outras providências.

O Senhor Prefeito Municipal de Crateús, Estado do Ceará, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelos dispostos no artigo 220 da Lei nº 427/00 – Código Tributário Municipal;

CONSIDERANDO que o art. 127, § 1º, alínea “a” da Lei 427/00 - Código Tributário Municipal prevê o prazo para requerimento da concessão de tributos;

RESOLVE:

Art. 1º. A partir do dia 30 de setembro de 2019 até o dia 31 de dezembro de 2019, fica estabelecido o período de prorrogação para o **requerimento de isenção do IPTU**, referente, apenas, ao exercício fiscal 2019, nos termos estabelecidos no art. 20 do Código Tributário Municipal e suas alterações.

§1º. O contribuinte deverá comparecer ao Setor de Arrecadação, com a **documentação necessária** para a dispensa do pagamento do tributo.

Art. 2º. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições contrárias.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CRATEÚS EM 27 DE SETEMBRO DE 2019.

MARCELO FERREIRA MACHADO - Prefeito Municipal.
